

ЛИДЕРСТВО В ПРОФЕССИИ ПСИХОЛОГА

LEADERSHIP IN THE PROFESSION OF A PSYCHOLOGIST

Ю. И. Коваль,
Институт психологии,
Белорусский государственный педагогический университет
имени Максима Танка
Научный руководитель: С. Е. Покровская,
кандидат психологических наук, доцент

Аннотация. Статья посвящена проблеме лидерства в современном обществе. Определены виды и модели лидерства в психологической литературе. Сделан анализ видов лидерства в профессии психолога.

Abstract. The article is devoted to the problem of leadership in modern society identify the types and models of leadership in the psychological literature. The analysis of the types of leadership in the profession of psychologist.

Ключевые слова: лидерство, виды лидерства, модели лидерства, профессия психолог.

Keywords: leadership, types of leadership, leadership models, profession psychologist.

Проблема лидерства является центральной для многочисленных исследователей и различных специалистов (философов, психологов, социологов, историков, политиков, педагогов).

В своем исследовании мы изучали виды лидерства, которые может выполнять психолог при выполнении своей деятельности. *Лидерство* – это естественный социально-психологический процесс в группе, основанный на влиянии личного авторитета на поведение других членов группы. Под *влиянием* мы понимаем такое поведение человека, которое вносит изменение в поведение, отношения, чувства другого человека. Лидер инициирует действия, отдает распоряжения, принимает решения, разрешает споры между членами группы, оказывает поддержку, служит образцом и находится во главе групповой деятельности. Лидер выдвигается в результате взаимодействия членов группы для организации группы при решении конкретной задачи. Он демонстрирует более высокий, чем другие члены группы, уровень активности, участия, влияния в решении данной задачи, принимая на себя при этом определенные функции.

Еще в Древнем Китае во времена Конфуция велись дискуссии о том, что важнее для лидерства – власть, управление или знание законов. До начала XX века одним из первых разработчиков проблемы лидерства был Платон, который в своем трактате «Государство» предложил три типа лидеров: а) философ – государственный деятель, управляющий республикой на основе разума и справедливости; б) военачальник, защищающий

государство и подчиняющий других людей своей воле; в) деловой человек, обеспечивающий удовлетворение материальных потребностей. Также свой вклад в изучение лидерства внесли Аристотель, а позднее Монтескье.

Ю. Н. Емельянов [1, 2] выделил функции и виды лидера:

1. *Лидер как администратор.* В круг его ответственности неизменно входит функция наблюдения за исполнением.

2. *Лидер как планировщик.* Лидер часто принимает обязанности разработчика методов и средств, при помощи которых группа достигает целей.

3. *Лидер как политик.* Одной из важнейших функций лидера является установление целей и основной линии поведения группы.

4. *Лидер как эксперт.* Лидер часто является тем лицом, к которому обращаются как к источнику достоверной информации или квалифицированному специалисту.

5. *Лидер как представитель группы во внешней среде.* Лидер является официальным лицом группы, выступающим во внешней среде от имени всех, он трансформирует информацию, исходящую от группы и получаемую для группы.

6. *Лидер как регулятор отношений внутри группы.* Регулирование личностных и деловых отношений внутри группы осуществляется через коммуникативную сеть, которая существует в группе. В некоторых группах вся информация проходит через лидера; иногда существуют в группе приближенные к лидеру лица, которые замыкают на себе эту функцию.

7. *Лидер как источник поощрений и наказаний.* Эту функцию лидер применяет для контроля за деятельностью участников группы. Она предъявляет высокие требования к личностным качествам лидера. Лидер должен знать индивидуальную мотивацию деятельности каждого члена группы, соизмерять силу воздействия поощрительных и пенитенциарных мер по отношению к каждому участнику группы.

8. *Лидер как третейский судья и миротворец.* Эта функция связана с предыдущей. В условиях конфликтов между членами группы лидер должен выступать как судья и утешитель одновременно, т. е. кого-то поощрять и кого-то наказывать.

9. *Лидер как образец поведения.* Лидер может служить моделью поведения для остальных членов группы, т.е. обеспечивает их наглядным указанием того, кем они должны быть и что они должны делать.

10. *Лидер как символ группы.* Группы с высокой степенью сплоченности стремятся не только к внутренним, но и внешним отличиям от остальных индивидуумов. Лидеры таких групп начинают выполнять функцию символов: их имена присваивают всему движению.

11. *Лидер как фактор, отменяющий индивидуальную ответственность.* Лидер играет важную роль для членов группы в освобождении их от ответственности за личные решения и действия, которой они хотели бы

избежать. Таким образом, в ответ на преданность последователя лидер берет на себя труд принимать за него решения.

12. *Лидер как «козел отпущения».* Лидер может служить мишенью для агрессии со стороны членов группы в случае неудачи. Когда группа находится в состоянии фрустрации, лидер может оказаться тем замещающим объектом, на который «без разбору все шишки валятся».

Мы считаем, что для практической деятельности психолога в большей степени свойственны такие виды как: лидер как представитель группы во внешней среде, лидер как регулятор отношений внутри группы, лидер как третейский судья и миротворец.

В современной литературе описаны следующие модели лидерства [3]:

1. *Концепция атрибутивного лидерства.* Данная концепция опирается на теорию атрибуции, объясняющую причинно-следственную связь между тем, что произошло, и тем, что люди считают причиной происшедшего. Наблюдая за работой подчиненных, лидер получает информацию о том, как она выполняется. В зависимости от этого он делает свои выводы о поведении каждого из работников и выбирает стиль своего поведения таким образом, чтобы адекватно реагировать на поведение подчиненного. Он ведет поиск информационных подсказок, помогающих ему ответить на вопрос, почему-то или иное происходит. Найденное таким образом объяснение причин направляет его лидерское поведение. Взаимосвязь между установленными лидером причинами результатов работы и его последующим поведением определяется тем, кто, по мнению лидера должен нести ответственность за происшедшее. Если лидер считает, что причины носят внутренний характер, то ответственность, по его мнению, должен нести подчиненный, и к нему принимаются соответствующие меры. Исследования показали, что в рамках данной модели, скорее всего, происходит не воздействие лидера на поведение подчиненного, а взаимодействие между лидером и подчиненным, то есть подчиненный своей реакцией на меры руководителя оказывает влияние на последующее поведение последнего.

2. *Концепция харизматического лидерства.* Харизма является формой влияния на других посредством личностной привлекательности, вызывающей поддержку и признание лидерства, что обеспечивает обладателю харизмы власть над последователями. Лидеры этого типа испытывают высокую потребность во власти, имеют сильную потребность в деятельности и убеждены в моральной правоте того, во что они верят. Исследования свидетельствуют, что у харизмы есть негативная сторона, связанная с узурпацией личной власти или полным фокусом лидера на самого себя, и позитивная – связанная с упором на разделяемую власть и тенденцией к делегированию части ее последователям. На заключительном этапе лидер обязан продемонстрировать способность к реализации своего видения через делегирование полномочий последователям (ставя последователям напряженные и значимые задачи, привлекая их к участию в управлении, вознаграждая их за результаты соответствующим образом).

3. *Концепция преобразующего лидерства.* Понятие преобразующего или реформаторского лидерства имеет много общего с харизматическим лидерством. Лидер-реформатор мотивирует последователей путем повышения уровня их сознательности в восприятии важности и ценности поставленной цели, предоставление им возможности совместить свои личные интересы с общей целью, создания атмосферы доверительности и убеждения последователей в необходимости саморазвития. Модель преобразующего или реформаторского лидерства предполагает наличие у лидера и последователей определенного поведения, пригодного для творческого решения проблемы в кризисной ситуации. Модель имеет ряд отличительных моментов. Во-первых, признается необходимым для лидера влиять на последователей через привлечение их к участию в управлении, быть самому частью группы/организации, а не «стоять над ней», с энтузиазмом поддерживать совместные усилия. От последователей требуется не слепое следование за лидером, а критическая оценка предоставляемых возможностей и осознанный подход к своим действиям, уменьшение влияние эмоций и увеличение значимости рациональности в поведении. Во-вторых, поскольку атмосфера доверия развивает сильную взаимозависимость между лидером и последователями, то возникает опасность того, что руководитель окружит себя соглашателями, либо же наоборот, руководитель пойдет на поводу у подчиненных. Эти два традиционных подхода не пригодны для лидера-преобразователя.

Для практической деятельности психолога возможны разные модели лидерства в зависимости от целей и задач выполняемой работы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Емельянов, Ю. Н. Руководство коллективом как проблема социальной психологии / Ю. Н. Емельянов. – Л.: Судостроение, 1971. – 67 с.
2. Емельянов, Ю. Н. Функции лидера в группе / Ю. Н. Емельянов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.univer.omsk.su/omsk/socstuds/leadership/funkc.htm>.
3. Карлофф, Б. Вызов лидеров / Б. Карлофф. – М.: Дело, 1996. – 354 с.
4. Платонов, Ю. П. Путь к лидерству / Ю. П. Платонов. – СПб. : Речь, 2006. – 210 с.